



SLU HOLDING

Tillsammans med SLU skapar vi innovationer för en hållbar värld

HÅLLBARHETSRAPPORT 2023

Innehåll

Om rapporten.....	2
Om SLU Holding.....	2
Påverkan på FN:s globala mål.....	3
Miljö.....	4
Miljöpåverkan.....	4
Förbrukning av energi och vatten	4
Leverantörer.....	4
Socialt ansvar.....	5
Personal.....	5
Utbildning	5
Arbetsmiljö	5
Jämställdhet och mångfald	6
Bolagsstyrning	8
SLU Holdings strategi.....	8
Finansiell hållbarhet	8
Riskbedömning.....	9
Affärs- och rådgivningsetik.....	10
Placeringspolicy.....	10
Anti-korruptionspolicy.....	10
Mänskliga rättigheter	10
Övriga policyer.....	10

Om rapporten

Denna hållbarhetsrapport omfattar verksamhet vid SLU Holding AB (org.nr 556518–7423) under verksamhetsåret 2023. Bolagsstyrelsen och verkställande direktören ansvarar för hållbarhetsrapporten i enlighet med bestämmelserna i ÄRL 6:10–14. Hållbarhetsrapporten beskriver konsekvenserna av bolagets verksamhet inom områdena, miljö, sociala och personalrelaterade frågor, respekt för mänskliga rättigheter samt motverkande av korruption och mutor. Rapportens struktur följer *ESG-modellen* (Environmental, Social, Governance).

Om SLU Holding

SLU Holding AB ägs av svenska staten och förvaltas av Sveriges lantbruksuniversitet (SLU). Verksamheten består i huvudsak av innovationssupport, affärsutveckling samt såddinvesteringar i tidiga bolag inom de gröna näringarna med anknytning till SLU:s forskningsområden. SLU Holding drev under året även, på uppdrag av SLU och Akademiska Hus, innovationsparken Green Innovation Park (GIP) som finns på SLU:s campus i Uppsala och Alnarp. GIP är en mötesplats för forskare, studenter, näringsliv och andra organisationer med fokus på innovationer och hållbar utveckling.

SLU är ett universitet i internationell toppklass som bedriver forskning, utbildning och miljöanalys i samverkan med omgivande samhälle. Genom fokus på samspelen mellan människa, djur och ekosystem samt ett ansvarsfullt brukande av naturresurserna bidrar SLU till en hållbar samhällsutveckling och goda livsvillkor.

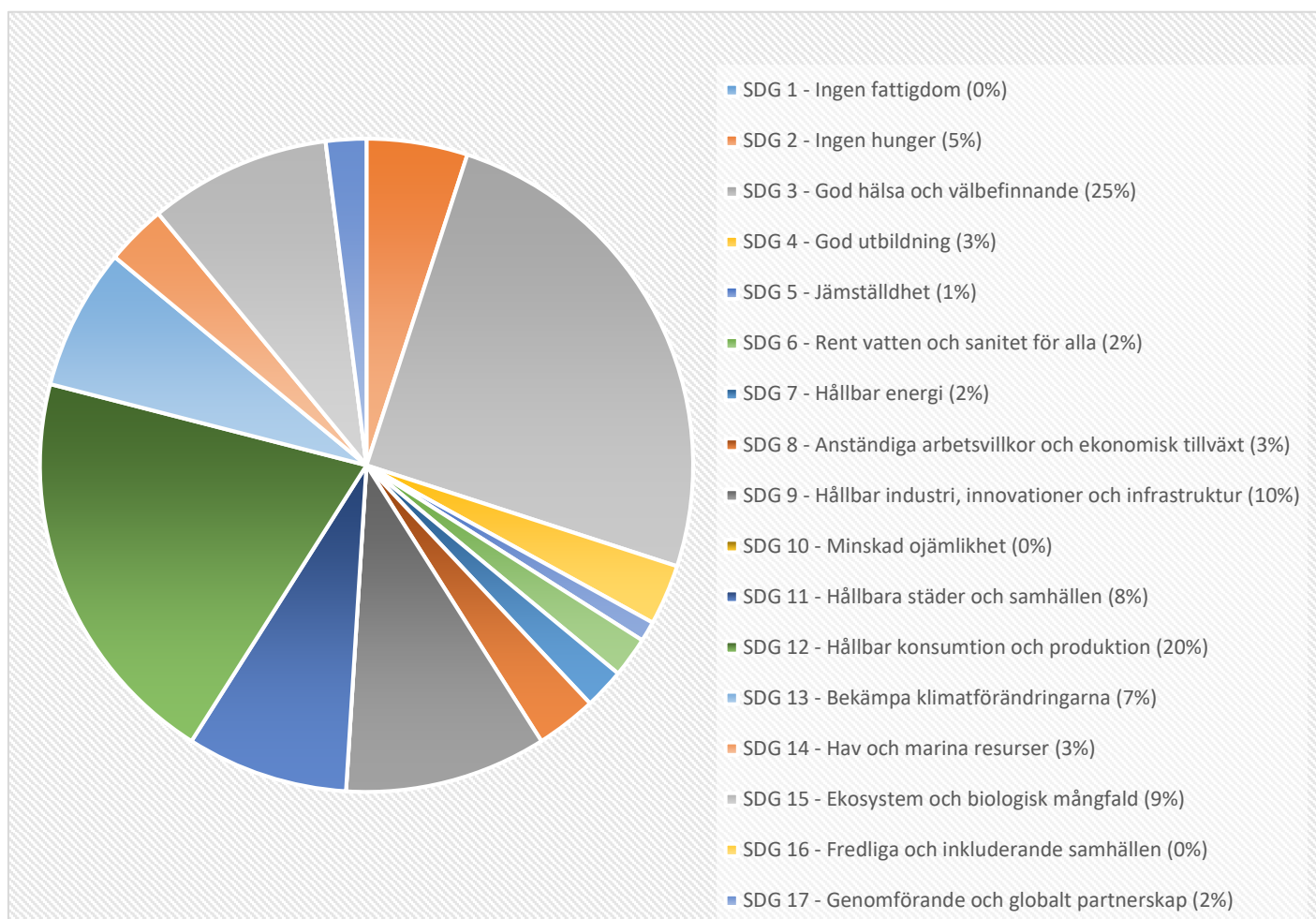
SLU Holding verkar för att kunskap och forskningsresultat från SLU kommer till användning och nytta i samhället. Bolagets bidrag till en hållbar utveckling sker främst genom de innovationsprojekt som bolaget utvecklar och stödjer samt de investeringar som görs i tidiga hållbara företag. Bolagets verksamhet bidrar till ökad hållbarhet inom områden som miljö, ekonomi och socialt ansvarstagande.

SLU Holding investerar i bolag sprungna ur forskning från SLU, andra lärosäten i Sverige eller bolag som baseras på kunskap från SLU. Bolagen ska på olika sätt bidra positivt till samhället och vila på sunda och hållbara affärsmodeller. Investeringar görs inte i bolag som står i strid med FNs globala mål eller på annat sätt inte uppfyller kraven på hållbarhet eller etiskt handlande.

Påverkan på FN:s globala mål

Merparten av de innovationsprojekt och investeringar som SLU Holding är, eller har varit, aktiva i har till direkt eller indirekt syfte att minska miljöpåverkan, förbättra hälsa för människor och djur och bidra till att öka hållbarheten i nyttjandet av jordens resurser. För samtliga nya innovationsprojekt görs en bedömning av hur de påverkar FN:s globala mål för en hållbar utveckling (*Sustainable Developmental Goals* - SDG). Merparten av projekten har potentialen att påverka flera mål positivt. I cirkeldiagrammet nedan beskrivs enbart vilket av de globala målen de nystartade innovationsprojekten 2023 påverkar mest positivt.

Fördelning över vilka av FN:s globala mål SLU Holdings nya innovationsprojekt 2023 påverkar mest positivt.



Inför ett investeringsbeslut använder SLU Holding verktyget *SDG Impact Assessment Tool* för att visualisera resultaten från en självskattning av hur en idé, innovation eller investeringsobjekt påverkar FN:s globala hållbarhetsmål, både direkt och indirekt. Verktyget stimulerar användaren att få en bättre förståelse för komplexiteten i hållbar utveckling och de olika aspekterna av hållbarhetsmålen. Genom hållbarhetsbedömningen kan investeringar i bolag vars verksamhet sammanlagt har en större negativ påverkan på hållbarhetsmålen undvikas.

Några exempel på investeringar som SLU Holding genomfört under senare år med hög positiv hållbarhetspåverkan är:

BioCell Analytica Uppsala AB erbjuder effektbaserade vattenanalyser för säkrare vattenkvalitet (SDG 3, 6, 11).

Eko Grönovation AB utvecklar en resurssnål produktionsanläggning för hydroponisk vertikalodling (SDG 2, 3, 9).

Nitrocapt AB tar fram en process för fossilfri konstgödselproduktion som endast behöver vatten, luft och el för att produceras (SDG 2, 9, 13).

Scilns AB producerar virusfria syrsor som ger uppfödare livskraftiga populationer (SDG 2, 9, 12).

SLU Holding gjorde under 2023 ett flertal investeringar i Life Science-bolag som primärt verkar mot SDG 3 t.ex. *Artrao AB* och *SGPTH Life Sciences AB*.

Miljö

I avsnittet presenteras miljöpåverkan, energi- och vattenförbrukning samt val av leverantörer.

Miljöpåverkan

För SLU Holding är det viktigt att minska verksamhetens miljöpåverkan och koldioxidavtryck. Detta sker genom att alltid ta miljöhänsyn i valet av bl.a. lokaler och resor. Företaget har riktlinjer för resor, där till exempel tåg ska prioriteras vid inrikesresor. I de fall flygresor genomförs klimatkompenseras dessa. Huvuddelen av verksamheten sker i kontorsmiljö och möten mellan kollegor på olika orter sker nästan uteslutande digitalt. Bolagets verksamhet har en begränsad påverkan på miljön. Allt avfall källsorteras och återvinning sker i största möjliga mån. Bolaget följer SLU:s miljöpolicy som omfattar alla anställda vid universitetets arbetsenheter och där det bl.a. framgår att: "SLU ska medverka till en ekologiskt, socialt och ekonomiskt hållbar utveckling samt att miljötänkande och miljöaspekter ska integreras i allt beslutsfattande".

Förbrukning av energi och vatten

SLU Holding hyr kontorslokaler av SLU och Akademiska Hus. Hyresvärdarna har sedan 2021 ett gemensamt mål att tillsammans minska energiförbrukningen med 15 % på SLU:s campus till 2027. I tabellen nedan redovisas energi- och vattenförbrukning i de byggnader där SLU Holding bedriver Green Innovation Parks verksamhet. Energiförbrukningen har genom aktiva åtgärder minskat sedan 2019. Totalt har energi- och vattenförbrukning minskat med 21 % från 2021 till 2023. Energin som förbrukas är förnybar och återvunnen energi, effektivt transporterad till byggnaderna genom ett fjärrvärmesystem.

Förbrukning av energi och vatten i SLU Holdings hyrda kontorslokaler i Uppsala och Alnarp

KPI	2023	2022	2021	2020	2019
Yta (kvm totalt)	1994	1994	1706	1190	900
Värme (kWh/kvm)	99,0	100,2	132,9	168,2	270,0
El (kWh/kvm)	24,7	22,1	24,8	26,0	40,5
Kyla (kWh/kvm)	5,3	6,0	6,2	7,3	10,1
Vatten (kubik)	99	54	179	77	70

Leverantörer

SLU Holding för alltid en dialog med nuvarande och blivande leverantörer kring sociala, ekonomiska och miljömässiga aspekter. Dialogen ligger till grund för vilka leverantörer bolaget väljer att arbeta med. Bolaget följer i tillämpliga delar SLU:s inköbspolicy- och riktlinjer där det bl.a. framgår att alla inköp ska präglas av ett miljötänkande i linje med SLU:s miljöpolicy.

Socialt ansvar

I avsnittet presenteras personal, utbildning, arbetsmiljö samt jämställdhet och mångfald.

Personal

För att SLU Holding ska uppnå visionen att skapa innovationer för en hållbar värld är det nödvändigt att den viktigaste resursen, medarbetare, trivs och utvecklas. SLU Holding har under 2023 haft 15 heltidsengagerade medarbetare. Under året anställdes 2 personer och 2 lämnade företaget. Bolaget strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare med en nyskapande och dynamisk arbetsmiljö där medarbetarna får möjlighet att utveckla kompetenser och arbetssätt för att därigenom växa i ansvar och befogenheter. SLU Holding ska även vara en god förebild och ett kompetent stöd när det gäller utveckling av företagskultur och arbetsmiljö inom de nystartade projektbolagen.

SLU Holding erbjuder även studenter arbete som studentkonsulter och studentmedarbetare. Studentkonsulterna bidrar med olika kartläggningar, omvärldsanalyser och marknadsundersökningar. Dessa är mycket värdefulla för innovationsprojekten och studenternas arbete bidrar därigenom till att kunskap från SLU kommer samhället till nytta. Studentmedarbetarna arbetar bl.a. med events och bidrar även i den dagliga verksamheten vid GIP. De bidrar också till ökad mångfald eftersom studenter har andra kompetenser och erfarenheter. Genom att arbeta hos SLU Holding blir studenterna bättre rustade för arbetslivet genom ökad kunskap om bl.a. innovationer och entreprenörskap. Studenterna kommer även att bli bra ambassadörer för SLU Holding när de kommer ut i arbetslivet.

Utbildning

Under 2023 har samtliga medarbetare genomgått olika utbildningar till nytta för bolaget och den personliga utvecklingen. Samtliga medarbetare har utbildats i innovationsstödsverktyg *KTH Innovation Readiness Level™* som är ett komplett verktyg för att bedöma innovationers status inom olika områden och styra den fortsatta idéutvecklingen. En översyn och uppdatering av företagets riktlinjer för och tillämpning av GDPR har genomförts. Översynen avslutades med en obligatorisk utbildning för samtlig medarbetare. Medarbetarna deltar även aktivt på olika webinarium, seminarium och genom löpande erfarenhetsutbyten med kollegor inom akademien och innovationsstödande organisationer. Utbildningarna bestäms löpande under året utifrån identifierade behov.

Arbetsmiljö

En god och säker arbetsmiljö är mycket viktig. De anställda har stor frihet att självständigt organisera och förlägga sitt arbete. Detta ska ses som en förmån men kan också utgöra en riskfaktor när det gäller den psykosociala arbetsmiljön. För att förebygga risken för ohälsa hos medarbetarna genomförs årligen en psykosocial skyddsron där ledning och medarbetare tillsammans kartlägger områden som rör den psykosociala arbetsmiljön och vid behov föreslår och genomför förbättringsförslag. Detta definieras i bolagets arbetsmiljöpolicy. Vid hälsoproblem som kan relateras till arbetet har medarbetarna tillgång till företagshälsovård. Samtliga anställda har även tagit del av bolagets erbjudande om friskvårdsbidrag som stimulerar till ökad fysisk aktivitet och därmed en bättre hälsa.

Varje år genomför bolaget en tvådagarskonferens för alla medarbetare på en av de orter som bolaget verkar på. Under dessa s.k. *Teamdagar* arbetar teamet med verksamhetsplanering, arbetsmetoder, kompetensutveckling, kommunikation och diverse projekt. I år arrangerades *Teamdagarna* i Skara. *Teamdagarna* är värdefulla för både företaget och medarbetarna, då det är viktigt dels för sammanhållningen men även för att alla medarbetare ska kunna arbeta effektivt som ett team för att därigenom utveckla och effektivisera verksamheten framåt.

Eftersom SLU Holding har kontor på flera ställen i Sverige används digitala lösningar för att underlätta det gemensamma arbetet och kontakterna mellan medarbetarna. Hemmaarbetsplatser har utrustats i samma syfte.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) genomförs kontinuerligt för att förbättra arbetsmiljön och minska risken att anställda skadas eller drabbas av ohälsa. SAM bedrivs i nära samverkan med de anställda och arbetsmiljöfrågor tas regelmässigt upp i medarbetarsamtal och interna möten. Inga arbetsplatsolyckor har inträffat under året.

De anställda har en mycket hög frisknärvaro och överträffar målet (98%) samtliga år under perioden 2020-2023.

Utfall och mål för frisknärvaro

KPI	2023	2022	2021	2020	Mål
Frisknärvaro (%)	99,49	98,27	99,83	99,78	98

Jämställdhet och mångfald

SLU Holding strävar aktivt efter ökad jämställdhet och mångfald. I SLU Holdings *Etiska riktlinjer* och *Riktlinjer angående diskriminering, repressalier och trakasserier* framgår det att det råder nolltolerans mot diskriminering och trakasserier enligt de sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna. I händelse av att någon medarbetare upplever sig diskriminerad eller utsatt för trakasserier ska insatser genomföras så snart som möjligt. Det krävs ingen formell anmälan utan det räcker att företagsledningen på något sätt har fått kännedom om att en medarbetare känner sig missgynnad eller kränkt. Inga rapporterade fall av diskriminering rapporterades under 2023. För att förebygga trakasserier och diskriminering är det viktigt att medarbetarna får information och eventuell utbildning inom området. Detta sker bl.a. vid teammöten, planeringsmöten och medarbetarsamtal.

En jämställd balans mellan kvinnor och män eftersträvas såväl i bolagsstyrelsen som i alla delar av den operativa verksamheten. Jämställdhet och mångfald är viktiga parametrar i samband med rekrytering och sammansättning av team och projekt. Olika bakgrund erfarenheter och perspektiv är viktigt bl.a. för att kunna se nya möjligheter men även för att identifiera olika risker. Även i bolagets studentpool pågår aktiviteter kontinuerligt för att främja jämställdhet och mångfald. Andelen befintliga och sökande studentkonsulter är till övervägande del kvinnliga studenter. För att säkerställa en god dynamik och ökad jämställdhet i studentpoolen är det viktigt att öka tillströmningen av manliga studenter t.ex. genom riktad marknadsföring.

Antal kvinnor och män

KPI	2023 kvinnor	2023 män	2022 kvinnor	2022 män	2021 kvinnor	2021 män	2020 kvinnor	2020 män
Könsfördelning – styrelse (antal)	5	3	5	3	5	3	5	3
Könsfördelning – styrelse	62%	38%	62%	38%	62%	38%	62%	38%
Könsfördelning medarbetare (antal)	5	10	6	8	7	9	6	10
Könsfördelning medarbetare	72%	18%	43%	57%	44%	56%	38%	62%
Könsfördelning studentkonsulter/-medarbetare (antal)	13	5	12	6	9	2	7	0
Könsfördelning studentkonsulter/-medarbetare	72%	38%	67%	33%	82%	18%	100%	0%

SLU Holding arbetar varje år med ca 100 nya innovationsprojekt vars syfte är att nyttiggöra kunskap från SLU. Idébärarna är oftast forskare, studenter och anställda vid SLU men även externa entreprenörer och företag som kopplas ihop med expertis från universitetet förekommer.

Nedan presenteras statistik över könsfördelningen inom innovationsverksamheten. SLU Holding fortsätter arbetet för att öka andelen kvinnliga idéägare. Exempelvis marknadsförs de kvinnliga grundarna/idéägarna målmedvetet för att stimulera andra kvinnliga forskare och studenter att förverkliga sina innovativa idéer.

I tabellerna nedan redovisas fördelningen av olika kategorier idéägare (kvinnor, mixade team, män) i nystartade projekt hos SLU Holding samt fördelningen när det gäller tilldelning av s.k. valideringsmedel (VFT-medel¹) från Vinnova under de senaste tre åren. Fortsatta insatser behövs för att öka andelen projekt som startas av kvinnor respektive kvinnor och män tillsammans (mixade team).

Fördelningen av idéägare per kategori bland årligen startade innovationsprojekt hos SLU Holding

Idéägare	2023 (104 st)	2022 (102 st)	2021 (103 st)
Kvinnor	40%	30%	34%
Mixade team	4%	8%	5%
Män	56%	62%	61%

Fördelningen av idéägare per kategori bland innovationsprojekt som tilldelats VFT-medel

Idéägare	2023 (32st)	2022 (28st)	2021 (17st)
Kvinnor	34%	36%	29%
Mixade team	5%	10%	18%
Män	61%	54%	53%

Tabell 5.

Fördelningen av grundare per kategori bland SLU Holdings nyinvesteringar

Grundare	2023 (3st)	2022 (5st)	2021 (3st)
Kvinnor	0%	0%	0%
Mixade team	100%	80%	67%
Män	0%	20%	33%

¹ SLU Holding erhåller bidrag från Vinnova för att finansiera valideringsverksamheter inom innovationsprojekten (s.k. VFT-medel). De huvudsakliga användningsområdena för medlen är IP-frågor och verifieringsaktiviteter.

Bolagsstyrning

I avsnittet presenteras bolagets strategi, finansiell hållbarhet, riskbedömning, affärs- och rådgivningsetik, mänskliga rättigheter, placerings- och antikorrupsionspolicy samt övriga policyer.

SLU Holdings strategi

SLU Holdings strategi sammanfattas i följande tre huvudpunkter.

Närmare SLU är strategin för att nå målet mer och bättre nyttiggörande – vi vill träffa fler studenter och forskare för att ha en dialog om hur deras kunskapsstillgångar kan bidra i samhället. Ju fler vi möter desto bättre förutsättningar har vi för att bidra till att spännande idéer blir nyttiggjorda.

Närmare näringen och samhället handlar om att få till ett ökat utbyte mellan näringsliv och forskning. Det är viktigt att skapa platser och tillfällen där forskningen kan möta omvärlden. Genom innovationshubben och företagsparken GIP arbetar vi bland annat för detta.

Närmare varandra är strategin för att få nöjda och ännu kompetentare medarbetare.

Finansiell hållbarhet

SLU Holdings intäkter för 2023 om 23 338 tkr är i nivå med tidigare års intäkter. Via ett uppdragsavtal tilldelade SLU 2023 bidrag för drift av innovationskontor om 6 967 tkr och innovationssupport, om 6 393 tkr. GIP har erhållit driftsbidrag om 4 500 tkr från SLU och Akademiska Hus AB. Upparbetningen av tilldelade s.k. VFT-medel uppgick till 1 360 tkr under 2023. Bolagets nettoomsättning uppgick 2023 till 20 927 tkr, vilket är i nivå med de senaste föregående fem åren.

Det osäkra ekonomiska och säkerhetspolitiska läget med stigande räntor och ökande priser m.m. har inneburit ökade kostnader, minskade intäkter samt nedskrivningar av bokförda värden för ett par portföljbolag motsvarande 627 tkr. Sammantaget innebar detta att rörelseresultatet för 2023 blev negativt. Bolaget har en stabil ekonomi och den framtida intjäningsförmågan bedöms som god.

Bolaget placerar överskottskapital/kapitalreserver i fonder. Dessa fonder har en mycket låg riskprofil samt är helt fokuserade på investeringar i företag med hög hållbarhetsprofil.

Investeringar i utvecklingsmässigt tidiga projekt innebär alltid en finansiell risk. Inför ett investeringsbeslut utvärderar bolaget därför regelmässigt riskerna bl.a. genom att analysera affärsidén, marknadsförutsättningar, unicitet, hållbarhet samt teamets förmåga och kompetens.

Riskbedömning

Bolagets långsiktiga hållbarhetsrisker sammanfattas i tabellen nedan. Under 2023 har dessa risker varit låga och förebyggts på ett lämpligt sätt.

Riskbedömning	Riskbeskrivning	Förebyggande åtgärder	Utveckling under 2023
Miljö			
Klimatpåverkan	Risken att bolagets egen verksamhet har en negativ påverkan på klimatet.	Energianvändningen har minskats över tid och är nu stabilt på en lägre nivå. Företagsresor görs sällan, digitala verktyg används i stor utsträckning för att minimera resor. SLU Holding har en lågklimatpåverkan	Energianvändningen är oförändrad och minimalt antal företagsresor genomfördes.
Socialt			
Jämställdhet	Risk att jämställdhet mellan antal kvinnor och män i innovationsprojekt samt investeringsbolag minskar.	För att intressera fler kvinnor till att driva innovationsidéer och/eller bolag används marknadsföring som är riktad till kvinnor vid kommunikation.	Andelen kvinnliga idéägare har ökat jämfört med tidigare år, likaså andelen mixade team för grundare i nyinvesterade bolag.
Framtida rekryteringar	Risk att inte attrahera rätt personal.	Fortsätta sträva efter att vara en attraktiv arbetsgivare med en nyskapande och dynamisk arbetsmiljö där medarbetarna får möjlighet att utveckla kompetenser och arbetssätt för att därigenom växa i ansvar och befogenheter. Lyfta fram medarbetarna, deras arbete och kompetenser i kommunikationen för att inspirera andra att söka sig till SLU Holding.	Låg personalomsättning. Lätt att fylla vakanser.
Självständigt arbete	Risk att självständigt arbete och möjlighet att jobba hemifrån påverkar den psykosociala arbetsmiljön och ansvaret att arbeta disciplinerat blir en svårighet för individen.	Regelbundna digitala veckomöten samt <i>Teamdagar</i> i form av fysisk träff med alla medarbetare genomförs för att öka teamkänslan och stärka samhörigheten	Frisknärvaron är mycket hög. Samtliga nyttjar sitt friskvårdsbidrag och skyddsronden är genomförd utan anmärkning.
Bolagsstyrning			
Finansiellt			
- politiskt	Tendenser visar att innovationsfinansiering nedprioriteras från regeringshåll. Ex. minskade anslag till Vinnova. Detta kan minska de medel SLU Holding tilldelas för innovationsutveckling (VFT-medel). Risk finns även för minskade anslag till att driva innovationskontor och –support.	Påverkansarbete tillsammans med övriga universitetsanknutna innovationssystemet för att visa på den samhällsnytta som våra verksamheter genererar.	Ökat fokus på att stärka vår politiska position och säkerställa långsiktig finansiering.
- marknaden	Tillgången på investeringskapital är begränsad vilket kan påverka portföljbolagens möjlighet att resa kapital. Detta kan i sin tur innebära en risk för SLU Holdings möjlighet att göra exits och därigenom lösgöra medel till nya investeringar.	SLU Holding har försökt stötta utsatta portföljbolag och saminvesteringssamarbeten genomförs. Externa medel eftersöks i större omfattning och kostnader ses över.	Söker medel från ett flertal aktörer för att minska de finansiella riskerna.

Affärs- och rådgivningsetik

SLU Holding arbetar förebyggande via transparenta system som varje år revideras av extern revisor. Bolaget har interna riktlinjer för hantering av jäv och intressekonflikter i ekonomiska processer. Varken ledning eller medarbetare får ha ägande eller egna intressen i bolag som SLU Holding finansierar. Samtliga medarbetares bisysslor i andra organisationer ska alltid godkännas av vd. Den anställdes bisyssla/or får inte vara förtroendeskadlig, konkurrerande eller arbetshindrande.

Placeringspolicy

De likvida medel som SLU Holding har till sitt förfogade och som inte förväntas användas för investeringar i projektbolag de närmaste månaderna ska placeras i lämpliga tillgångsslag i enlighet med bolagets årligen uppdaterade placeringspolicy. Av placeringspolicy framgår bl.a. att investeringar endast ska göras i bolag/fonder som uppfyller de internationella konventioner som Sverige har undertecknat inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, affärsetik, miljö och klimat. Dessutom ska exkluderingskriterier beaktas för bolag med verksamhet inom bland annat fossila bränslen och kontroversiella vapen.

Anti-korrupsionspolicy

Under 2022 antogs en policy inom området *anti-korruption och motverkande av ekonomisk brottslighet*. Syftet med policyn är att ange hur SLU Holding ska arbeta för att förebygga och motverka korruption, mutor och bedrägeri inom verksamheten. Policyn ger stöd så att den som representerar SLU Holding alltid ska ha sådan integritet och agera på ett sådant sätt att bolagets medel skyddas och att det inte kan misstänkas att beslut fattas på felaktiga grunder. Under 2023 har inga fall av korruption rapporterats eller identifierats.

Mänskliga rättigheter

Bolaget följer och respekterar de mänskliga rättigheterna i samtliga processer. Riktlinjer kring mänskliga rättigheter från FN och OECD efterföljs. Under 2023 har inga fall av brott eller brist av respekt för de mänskliga rättigheterna rapporterats eller identifierats inom bolaget.

Övriga policyer

SLU Holdings medarbetare ska följa *Riktlinjer för intern och extern representation* där det framgår att all representation ska ske i begränsad omfattning och med måttfullhet.

Uppsala, den dag som framgår av vår digitala signatur
SLU Holding AB

Lena Söderström
Ordförande

Hans Berggren

Annika Bergman

Christian Jönsson

Christina Kusoffsky Hillesöy

Anna Lundhagen

Göran Lundwall

Urban Eriksson
Verkställande direktör



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i SLU Holding AB, org.nr 556518-7423

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2023 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Uppsala den 21 Mars 2024

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Herman Mattsson
Auktoriserad revisor